



Zehn Punkte-Papier der IG Metall zur Fachkräftesicherung

Zehn Punkte-Papier der IG Metall zur Fachkräftesicherung

1. Fachkräftesicherung braucht Realismus

Von einem allgemeinen Fachkräftemangel kann bei immer noch hoher Arbeitslosigkeit derzeit keine Rede sein. Es gibt Engpässe bei einzelnen Berufsgruppen und Qualifikationen, in bestimmten Regionen und bei Klein- und Mittelunternehmen. Vier Trends sind aber unbestritten: Der Bedarf an gut qualifiziertem Personal wird weiter steigen. Die Zeiten, in denen sich Arbeitgeber aus einer großen Masse gut qualifizierter Arbeitssuchender nach Belieben bedienen konnten, neigen sich dem Ende zu. Durch die demographische Entwicklung sinken die Schulabgängerzahlen teilweise drastisch. Das Durchschnittsalter vieler Belegschaften steigt dagegen weiter an.

Ob es langfristig wirklich zu einem starken Fachkräftemangel kommt, hängt aber von der wirtschaftlichen Entwicklung ab. Nur bei kräftigem Wachstum wird die Nachfrage nach Arbeitskräften weiter deutlich steigen. Wer vor diesem Hintergrund ein Horrorszenario an die Wand malt, befördert sinnvolle Lösungen nicht, sondern verhindert sie.

2. Fachkräftesicherung braucht einen klugen Maßnahmen-Mix

Für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung brauchen wir einen sinnvollen Mix aus erfolgreichen Maßnahmen. Sie beginnen beim Zugang zu guter schulischer und beruflicher Bildung für Jugendliche. Sie gehen bei neuen Formen der Weiterbildung, sowie alters- und altersgerechten Arbeitsplätzen weiter. Ganz generell brauchen wir in Zukunft mehr Menschen in Arbeit. Die Arbeitsmarktpolitik und die Personalpolitik der Unternehmen müssen sich auf die neuen Herausforderungen einstellen. Für drohenden Fachkräftemangel in bestimmten technischen Berufen brauchen wir andere Lösungen als für eine mögliche Arbeitsplatzlücke in Dienstleistungsberufen. Während im einen Fall spezielle Qualifikationen gefördert werden müssen, sind im anderen Fall schlechte Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Die IG Metall setzt sich mit diesem differenzierten Ansatz bewusst von interessengeleiteten Scheinlösungen vieler Arbeitgebervertreter ab. Sie instrumentalisieren die Fachkräftedebatte für die Durchsetzung altbekannter Forderungen. Eine Verlängerung der Wochen- bzw. Lebensarbeitszeit ist der falsche Weg. Schmalspurausbildungsgänge sind ebenso wenig geeignet wie die Herabsetzung der Einkommensgrenze für Zuwanderer.

3. Fachkräftesicherung braucht Ordnung auf dem Arbeitsmarkt

Zu keinem früheren Zeitpunkt waren so viele Menschen in den Arbeitsmarkt integriert wie heute. Die Zahl der Beschäftigten liegt bei über 40 Millionen. Gleichzeitig war aber der Arbeitsmarkt noch nie so gespalten. Die Zahl atypischer und oft prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist dramatisch gestiegen. Gleiches gilt für den Niedriglohnsektor. Junge Menschen, die wir als Fachkräfte dringend brauchen, sind besonders davon betroffen.

Sinnbildlich für diese Entwicklung steht die Leiharbeit. Wo Arbeit zur reinen Ware wird, verliert sie ihre Würde und alles, was sie sonst sein kann: Garant für Einkommen, Sicherheit, soziale Anerkennung, gesellschaftliche Teilhabe und persönliche Identität. Wer den Wert von Arbeit nicht anerkennt, investiert nicht in sie. Die Sicherung der Fachkräftebasis ist auf dieser Grundlage nicht möglich. Die IG Metall fordert deshalb, die Ordnung auf dem Arbeitsmarkt wieder herzustellen. Dafür ist eine Reduzierung der Leiharbeit notwendig, zumindest die flächendeckende Durchsetzung von Equal Pay. Zur Eindämmung des Niedriglohnsektors fordern wir flächendeckende, allgemeinverbindliche Mindestlöhne.

4. Fachkräftesicherung braucht Gute Arbeit

Gute Arbeit ist der Schlüssel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Stabile Arbeitsverhältnisse und gute Löhne sind eine Grundvoraussetzung, um gute Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dabei hat der Flächentarifvertrag eine herausragende Bedeutung. Tarifbindung ist ein Erfolgsfaktor für die Fachkräftesicherung. Tarifflicht führt dagegen zum Fachkräftemangel. Beschäftigte wollen auch mitbestimmen. Engagement und Initiative aller Beschäftigten sind in einer stärker wissensbasierten Produktion ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor. Deshalb brauchen wir künftig mehr Mitbestimmung, nicht weniger.

Dringend notwendig sind Konzepte Guter Arbeit, um die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu sichern. Gute Arbeit ist ein wesentlicher Faktor, um die Motivation und das Engagement der Belegschaften zu fördern. Wachsenden physische und psychischen Belastungen muss mit geeigneten Maßnahmen ein Riegel vorgeschoben werden. Der zunehmend räuberische Umgang mit der Arbeitskraft geht zu Lasten der Gesundheit. Viel zu viele Beschäftigte müssen noch weit vor dem eigentlichen Rentenalter aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Wer Gute Arbeit ignoriert, wird seinen Fachkräftebedarf nicht mehr decken können. Das belegt ein Blick nach Ostdeutschland. Der dortige Fachkräftemangel ist meist hausgemacht.

5. Fachkräftesicherung braucht mehr Menschen in Arbeit

Um den Fachkräftebedarf zu sichern, müssen mehr Menschen in Arbeit gebracht werden. Der größte Bereich nicht genutzter Arbeitskraft liegt bei den in der Regel gut qualifizierten Frauen. Um ihr Potential nutzen zu können, brauchen wir vor allem einen Ausbau der Kinderbetreuung, flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie den Abbau steuerrechtlicher Benachteiligungen.

Auch bei den in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten gibt es große Potentiale. Ihrer sozialen Benachteiligung in allgemeinbildenden Schulen und bei der Berufsausbildung muss mit wirksamen Maßnahmen entgegen getreten werden.

Wer ältere Arbeitnehmer mit geeigneten Maßnahmen länger in Arbeit hält, sichert ebenfalls seine Fachkräftebasis. Neben alters- und altersgerechter Arbeit braucht es dazu eine lernförderliche Arbeitsorganisation. Sie erlaubt den Beschäftigten, ihre Kompetenzen zu erhalten und weiter zu entwickeln. Dafür sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen notwendig. Ein weiterer Schritt zur Fachkräftesicherung sind spezielle Integrations-Maßnahmen für jüngere Arbeitskräfte, die im letzten Jahrzehnt vor allem wegen der zu niedrigen Zahl an Ausbildungsplätzen ohne Berufsabschluss geblieben sind.

6. Fachkräftesicherung braucht mehr Ausbildungsplätze

Die Ausbildungszahlen sind nach wie vor zu niedrig. Nach einem Minus von 50.000 Ausbildungsplätzen in 2009 gab es auch im Aufschwungsjahr 2010 einen Rückgang von 4.000 Verträgen. 2011 hat sich bei starkem Wirtschaftswachstum die Zahl der Ausbildungsplätze (bis einschließlich August) zwar wieder um 48.000 erhöht. Aber immer noch suchen 90.000 Jugendliche einen Ausbildungsplatz. Die IG Metall fordert die Arbeitgeber deshalb weiterhin auf, ihre Ausbildungsbemühungen zu verstärken. Weil die Zahl der Schulabgänger sinkt, wird es für Unternehmen immer schwieriger, sich auf dem Arbeitsmarkt mit ausgebildeten Fachkräften zu versorgen. Zusätzlich muss künftig gelten: qualifizieren statt aussortieren, vollwertiger Berufsabschluss statt kurzfristiger Aktivierungsmaßnahmen. Es gibt erfolgreiche Projekte, mit denen besonders benachteiligten Jugendlichen der Weg in die vollqualifizierende Berufsausbildung ermöglicht wird. Sie müssen flächendeckend umgesetzt werden. Außerdem müssen die ca. 1,5 Millionen jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung durch ein Bundesprogramm eine zweite Chance erhalten, einen Abschluss nachzuholen.

7. Fachkräftesicherung braucht eine integrierte Personal- und Weiterbildungspolitik

Wer seine Fachkräftebasis dauerhaft sichern will, muss berufliche Fort- und Weiterbildung zum integralen Bestandteil der Personalpolitik im Unternehmen machen. Nur so können sich ständig wandelnde Anforderungsprofile, technologischer Wandel und neuen Fertigungs- und Produktionsprozesse von den Beschäftigten umgesetzt werden. Die Realität sieht anders aus. Der Nachholbedarf für eine integrierte Personal- und Qualifizierungspolitik ist beträchtlich. Anstatt sie umzusetzen, wird die Verantwortung weitgehend auf die Beschäftigten umgewälzt.

Diese Defizite müssen abgebaut werden. Unternehmen müssen stärker in Fort- und Weiterbildung investieren. Die vorhandenen Qualifizierungstarifverträge müssen als Grundlage für eine systematische Qualifizierungspolitik genutzt werden, die Bedarfe frühzeitig erkennt und befriedigt. Der Gesetzgeber ist gefordert, die Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung erheblich zu verbessern (Freistellung, finanzielle Anreize etc.). Wir brauchen verlässliche Rahmenbedingungen für „lebenslanges Lernen“.

8. Fachkräftesicherung braucht eine vorausschauende Schul- und Hochschulpolitik

Wer die Fachkräftebasis von morgen sichern will, muss bei den Jüngsten beginnen. Alle Kinder benötigen unabhängig von Status und Herkunft die Möglichkeit, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entfalten und einen qualifizierten Schulabschluss zu erreichen. Es ist Aufgabe der Politik, ihr selbst gestecktes Ziel „Bildungsrepublik Deutschland“ zu erreichen.

Eine besondere Rolle spielt der so genannte MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik). Das spezifische Leistungsniveau der deutschen Industrie ergibt sich aus der Summe von technischem Ingenieurwissen und breiter, facharbeitsbasierter Produktionserfahrung. Einem möglichen Fachkräftemangel muss deshalb vor allem bei Ingenieuren entgegen gewirkt werden.

Das gelingt nicht mit kurzfristigen Scheinlösungen. Vor allem ist es notwendig, junge Menschen – gerade auch Frauen – verstärkt für mathematische und naturwissenschaftliche Themen zu interessieren. Dafür sind beispielsweise Berufspraktika geeignet. Außerdem muss der Zugang zur Hochschule auch ohne Abitur erleichtert werden. Die finanzielle Förderung ist auszubauen, die hohe Zahl der Studienabbrecher ist durch bessere Betreuung und Unterstützung zu reduzieren. Zusätzlich gefordert sind die Arbeitgeber. Sinnvoll ist die Ausweitung von Stipendienprogrammen, geförderte Freistellungen zu Studienzwecken mit Rückkehrrecht, Angebote zum berufsbegleitenden Studium sowie größere Kapazitäten für duale Studiengänge.

9. Fachkräftesicherung braucht Regeln für Zuwanderung

Die IG Metall hält die Förderung von Zuwanderung in besonderen Fällen für sinnvoll: Bei Hochqualifizierten, Mangelberufen und Stellen, die ansonsten nicht besetzt werden können. Das ist aber nicht das zentrale Handlungsfeld. Die Qualifizierung der Menschen, die in Deutschland leben und arbeiten, muss Vorrang haben. Zuwanderung darf nicht dazu benutzt werden, den Konkurrenzdruck auf Arbeitsbedingungen und Entgelte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen. Eine Senkung der Mindest-Verdienstgrenze für Zuwanderer von derzeit 66.000 Euro auf 40.000 Euro lehnt die IG Metall ab.

Andere Vorschläge zur Förderung und Steuerung von Zuwanderung unterstützen wir dagegen. Dazu gehört eine verlängerte Aufenthaltsdauer für Hochqualifizierte und eine allgemeine „Willkommenskultur“. Als weltoffene Organisation tritt die IG Metall dafür ein, Einwanderung solidarisch zu gestalten. Zur Steuerung der Einwanderung ist ein Punktesystem sinnvoll, wie es sich auch in anderen Ländern bewährt hat. Es sollte allerdings auch soziale Aspekte beinhalten und regelmäßig auf seine Wirksamkeit überprüft werden.

10. Fachkräftesicherung braucht eine engagierte IG Metall

Die IG Metall steht in der Verantwortung, ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Die IG Metall hat in diesem Sinn bereits Tarifverträge abgeschlossen. Etwa in Bayern den Tarifvertrag „Zusätzliche Ausbildungsplätze“, in dem höhere Ausbildungszahlen festgelegt werden. Es gibt auch Ansätze, wie besonders benachteiligte Jugendliche unterstützt werden können. So beispielsweise der Tarifvertrag zur Ausbildungsfähigkeit in Nordrhein-Westfalen. Selbstkritisch räumen wir ein: die Möglichkeiten, die die von uns durchgesetzten Qualifizierungstarifverträge bieten, werden zu wenig genutzt. Das trifft ebenso auf die Mitbestimmungsrechte zu, die in Fragen der Weiterbildung nach dem Betriebsverfassungsgesetz gelten. Um hier erfolgreicher werden zu können, müssen Unternehmen auf verlässliche Rahmenbedingungen bei der Weiterbildung verpflichtet werden. Dazu gehört eine Nachweispflicht über geleistete Maßnahmen.

Für diese und andere Forderungen wird sich die IG Metall politisch engagieren. Wir beteiligen uns gleichzeitig an der bisher sehr einseitigen Debatte über Fachkräftesicherung mit seriösen Vorschlägen und durchdachten Konzepten. Damit sie endlich denen nützt, über die dabei immer gesprochen wird: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Anhang 1:

Die Forderungen der IG Metall im Überblick

1. Forderungen an die Arbeitgeber

Wir fordern die Unternehmen auf, ihre Verantwortung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs wahrzunehmen. Wir fordern sie auf:

- Attraktive Arbeits- und Entgeltbedingungen zu bieten.
- Mehr Ausbildungsplätze zu schaffen.
- Auszubildende unbefristet zu übernehmen und dies im Tarifvertrag zu vereinbaren.
- Mit der IG Metall Tarifverträge zur Einstiegsqualifizierung wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen abzuschließen.
- Mehr Ausbildungsplätze für duale Studiengänge anzubieten und die Bedingungen der Studierenden im Praxisverbund bzw. der BA-Studierenden tariflich zu regeln.
- Weiterbildung aktiv und für alle verbindlich anzubieten.
- Weiterbildung über Stipendien aktiv zu fördern, wie beispielsweise im Stipendientarifvertrag der niedersächsischen Metallindustrie.
- Gesicherte Arbeitsplätze statt prekärer Arbeitsplätze anzubieten.
- Gesicherte Berufsperspektiven durch weniger Leiharbeit, Werkverträge und Befristungen zu bieten.
- Stipendien-Tarifverträge über tariflich geregelte berufsbegleitende Praktika abzuschließen.
- Das betriebliche Gesundheitsmanagement in den Unternehmen ausbauen, insbesondere durch:
 - Maßnahmen zur alters- und alters- bzw. gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel des Erhalts und der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit.
 - Maßnahmen der Vorsorge und Nutzung verschiedener Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhephasen.
 - Förderung der altersgerechten Arbeitszeitflexibilität durch Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle.
 - Installation eines funktionierenden betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- Die Arbeitsmöglichkeiten für Frauen zu verbessern durch:
 - Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten. Dazu strebt die IG Metall mittelfristig tarifvertragliche Regelungen an.
 - Leichtere Aufstockungsmöglichkeiten von Teilzeitarbeitsverhältnissen in Unternehmen.
 - Steigerung der Attraktivität von Arbeitsplätzen für Frauen, insbesondere durch verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten.

2. Forderungen an die Politik

Auch die politischen Rahmenbedingungen müssen für die Sicherung der Fachkräftenachfrage neu justiert werden.

Für den Bereich der Bildung sind in den letzten Monaten eine Reihe von konkreten Forderungen durch die IG Metall erhoben worden, an die nahtlos angeknüpft werden kann. Zu nennen sind

- die Forderung nach der notwendigen Realisierung der Gleichwertigkeit von Fortbildungsabschlüssen mit entsprechenden Abschlüssen im Hochschulsystem (z. B. Meisterabschluss und Bachelorabschluss oder Operativer Professional und Bachelorabschluss),
- die Umsetzung und Weiterentwicklung von Zweitem und Drittem Bildungsweg (mit entsprechenden Förderprogrammen und Vereinbarungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern auf der betrieblichen und möglicherweise auch auf der tariflichen Ebene),
- die Durchsetzung einer Kultur der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen im Studium, die Förderung berufsbegleitender und dualer Studiengänge, eine Studienreform, welche die technischen Fächer für mehr Frauen und für mehr Berufserfahrene attraktiv macht,
- die Reform der Studienfinanzierung und Abschaffung der Studiengebühren, wo sie noch existieren,
- Studienabbrüche vermindern,
- Universitäten und Fachhochschulen für Berufskompetenz öffnen.

Auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik ist ein grundlegender Kurswechsel notwendig. Wir fordern:

- Entprekariisierung der Arbeitswelt – Solidarische Neuordnung des Arbeitsmarktes:
 - Gesicherte Perspektiven statt Befristungen, Leiharbeit und Werkverträge,
 - Einführung flächendeckender allgemeinverbindlicher Mindestlöhne
 - Neue Zumutbarkeitsregelungen für Arbeitslose: Auch Arbeitslose müssen ein Recht tariflich bzw. ortsüblich entlohnte Arbeit haben.
- Neuausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik
 - Berufliche Weiterbildung muss sukzessive wieder zum Herzstück aktiver Arbeitsmarktpolitik werden. Stärkere Ausrichtung der Arbeitsförderung auf abschlussbezogene Maßnahmen,
 - Einrichtung eines steuerfinanzierten Bundesprogramms „Zweite Chance“: Mit diesem sollen erwachsene Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder mit einer Berufsausbildung, die auf dem Arbeitsmarkt nicht nachgefragt wird, beim Nachholen eines Schul- bzw. Berufsabschlusses gefördert werden,
 - Ausrichtung der Arbeitsförderung auf eine nachhaltige Vermittlung,
 - Dauerhafte Fortsetzung der Programme WeGebAU und der „Initiative Flankierung des Strukturwandels“.
- Einführung eines Fachkräftemonitorings unter Regie der Arbeitsagentur und unter Beteiligung der Sozialpartner.
- Ausbau der Kinderbetreuung, um die Arbeitsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern.

Anhang 2:

Hintergrund-Informationen zum Zehn-Punkte-Programm der IG Metall

Punkt 1: Fachkräftesicherung braucht Realismus

Momentan kann von einem umfassenden Fachkräftemangel aufgrund fehlender vorgehaltener Qualifikationen keine Rede sein. Derzeit übersteigt die Zahl der registrierten Arbeitslosen das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot etwa um das Dreifache. Wird die gesamte Beschäftigungslücke berücksichtigt (einschließlich stille Reserve), ist das Verhältnis eins zu vier. Es dauert zwar konjunkturbedingt wieder etwas länger, eine freie Stelle zu ersetzen. Die Dauer liegt aber (im vierten Quartal 2010) mit 27 Tagen auf dem gleichen Niveau wie im Jahr 2000.

Ob der erwartete Rückgang der Zahl der möglichen Arbeitskräfte zu verstärkten Problemen auf dem Arbeitsmarkt führt, hängt sehr stark von der wirtschaftlichen Dynamik ab. Die Projektion des IAB geht von einem jährlichen Wirtschaftswachstum von 1,7 Prozent aus. Das ist erheblich mehr als im abgelaufenen Jahrzehnt (2000-2010), in dem das jährliche Wachstum bei lediglich 0,9 Prozent lag. Bei einer Fortschreibung dieses Trends würde auch 2025 noch eine erhebliche Arbeitslosigkeit bestehen.

Wie sich der Bedarf an Arbeitskräften in den einzelnen Bereichen entwickelt, hängt zudem stark vom strukturellen Wandel ab. In den meisten Studien wird eine Fortsetzung des Trends zu mehr Dienstleistungsbeschäftigten erwartet. Nach den Ergebnissen der BIBB/IAB-Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen besteht 2025 für die typischen Metallberufe ein den Bedarf deckendes Angebot an Arbeitskräften. Eine angespannte, aber noch ausreichende Situation wird für technisch-naturwissenschaftliche Berufe erwartet. Eine Arbeitsplatzlücke wird vor allem für viele Dienstleistungsberufe gesehen.

5. Fachkräftesicherung braucht mehr Menschen in Arbeit

Mehr Menschen in Arbeit bringen betrifft zuerst die älteren Arbeitnehmer/innen, die sich nicht freiwillig vom Arbeitsmarkt zurückziehen, sondern in vielen Fällen hohen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt waren und unter diesen Bedingungen schlichtweg nicht mehr können bzw. „aussortiert“ wurden. Die Beschäftigungsquote (sozialversicherungspflichtig) lag bei den 55- bis 65jährigen im Sept. 2010 bei unter 40 Prozent und damit um zwölf Prozentpunkte niedriger als der Wert für die 15- bis unter 65jährigen (Quelle: BA; in dieser Gruppe sind auch Personen in der Freistellungsphase ATZ);

Um das Erwerbspersonenpotenzial auszuschöpfen, muss ein besonderes Augenmerk auf die niedrige Vollzeitwerbsquote von Frauen gelegt werden, die in Deutschland mit 55 Prozent an zweitletzter Stelle innerhalb der EU 15 liegt. Rechnerisch liegt hier der größte Bereich bisher nicht genutzter Arbeitskraft. Hinzu kommt, dass viele Frauen gezwungenermaßen in Teilzeit beschäftigt sind und ihre individuelle Arbeitszeit gerne ausweiten würden.

6. Fachkräftesicherung braucht mehr Ausbildungsplätze

In den vergangenen zehn Jahren landeten jedes Jahr fast 400.000 Jugendliche nach der Schule in Warteschleifen und Maßnahmen. In der Hälfte aller Fälle ohne Aussicht auf eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Die Versäumnisse der vergangenen Jahre und Jahrzehnte zeigen sich auch daran, dass inzwischen 1,5 Millionen junge Erwachsene zwischen 25 und 34 weder ein Abitur noch eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können und damit enorme Schwierigkeiten haben, dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Wenn (nach dem nationalen Bildungsbericht) fast ein Fünftel der Unter-Dreißigjährigen ohne Ausbildungsabschluss ins Arbeitsleben tritt, werden wertvolle Begabungen vergeudet.

7. Fachkräftesicherung braucht eine integrierte Personal- und Weiterbildungspolitik

Nach dem DGB Index Gute Arbeit beklagen sich 68 Prozent der Beschäftigten, dass sie bei ihren Qualifizierungswünschen keine oder nur sehr geringe Unterstützung durch konkrete betriebliche Angebote erhalten.

Die europäische Vergleichsstudie CVTS (3. Welle) gelangt zu dem Fazit, dass in Deutschland zwischen 1999 und 2005 bei fast allen Indikatoren rückläufige Werte zu verzeichnen sind: Der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung in Form von Kursen oder in anderen Formen anbieten, der Anteil aller Beschäftigten, die an Weiterbildungskursen teilnahmen sowie die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse.

Auswertungen des IAB Betriebspanels zeigen, dass der Zugang zu betrieblicher Fort- und Weiterbildung sehr unterschiedlich ist und in besonderem Maße die bereits Höher- und Hochqualifizierten davon profitieren, Un- und Angelernte hingegen kaum.

9. Fachkräftesicherung braucht Regeln für Zuwanderung

Eine Forderung der Arbeitgeber zur Erleichterung der Zuwanderung von außerhalb der EU ist die Herabsetzung des Mindestlohnes von derzeit 66.000 Euro auf 40.000 Euro (Niederlassungserlaubnis-Arbeitsvertrag nach § 19 Aufenthaltsgesetz). Die IG Metall lehnt diese Herabsetzung des Mindestlohnes ab. Damit würden nur Lohndumping und die Ausdehnung der Zuwanderung auf weniger qualifizierte Arbeitskräfte gefördert.